

Gain Sharing for A Stronger Economy

CAI
FNI
-84G17



3 1761 11555202 8





This booklet summarizes a paper, tabled with the budget, which sets out a proposal called the Registered Employee Profit Participation Plan. This measure would provide a tax incentive to encourage greater use of gain-sharing plans in Canadian companies.

Copies of this booklet or the paper may be obtained by filling in the following form and returning it to:

Finance Distribution Centre
160 Elgin Street
Ottawa, Ontario
K1A 0G5

Please send me a copy of: ☐ booklet
☐ paper

Name

Address

.....

.....

Postal Code.....


CAI
FNI
-84617

Gain Sharing For A Stronger Economy —

SUMMARY

“Labour has been and should continue to be a full partner in the process of economic recovery. Workers deserve a fair share of the recovery’s benefits and an equal voice in the resolution of issues like technological change and productivity improvement ... Greater productivity results from a combination of progressive management, ingenious technology and high employee morale. It is the main long-term guarantor of increased real wages for Canadians.” The Speech from the Throne, December 7, 1983.





Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

Preface

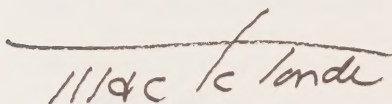
In my April 1983 budget speech I announced our intention to create a national centre for productivity and employment growth, where labour and business can together develop concrete and specific measures to increase productivity and expand our employment opportunities. The Canadian Labour Market and Productivity Centre has now been established and will soon be operating.

I am now proposing a further step to assist Canadian workers and managers to build a more productive and competitive economy. Employee Profit Participation Plans will encourage the use of broad-based gain-sharing plans in companies by giving a special 10-per-cent income tax credit, shared between employers and employees, where such plans provide for sharing profits with workers.

While this proposed plan is addressed to all workers in the private sector, in all companies, it should be particularly attractive to workers employed in small and medium-size companies.

The plan is carefully designed to work alongside the normal collective bargaining process. In successful gain-sharing plans, profit shares are not a substitute for basic pay. Wages will continue to be a matter for labour-management negotiation.

The more widespread use of broad-based gain-sharing plans will increase the ability of workers to participate directly in the benefits resulting from better productivity and improved cost performance in their firms. The government believes that this will help to increase co-operation between employers and employees in the workplace and will, thus, improve productivity and competitiveness. It is my hope that as management and workers increasingly recognize their mutual interests and develop more effective working relationships on the shop floor, this will contribute to a greater sense of partnership between business and labour throughout our economy.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "M Lalonde", is written over a horizontal line.

The Honourable Marc Lalonde
Minister of Finance

Introduction

A gain-sharing plan can be simply described as an agreement between an employer and employees to share a predetermined percentage of the profits from the business with employees. Employers and employees who participate in the plan will be eligible for a tax credit – a reduction in their income tax otherwise payable.

A Registered Employee Profit Participation Plan will qualify for the tax credit if:

- the plan is approved and monitored by a labour-management committee,
- all employees are eligible to participate,
- at least 10 per cent of the profits of the business are allocated to the plan,
- employee profit shares are paid out shortly after profits have been determined, and
- top employees in the company are limited to no more than 20 per cent of the profits shared with all employees.

Why Gain Sharing?

Experience has shown that broad-based gain-sharing plans promote increased co-operation between employers and employees in the workplace and contribute to higher productivity.

Productivity Growth: The slowdown in productivity growth in recent years is a major economic problem facing modern industrial countries. For Canada, a recovery of productivity growth is essential to maintain our competitive position in world trade, support growth in real incomes and help fight inflation.

Gain sharing can contribute directly to the improvement of productivity. It gives employees an opportunity to participate in the financial performance of their companies, rewards efficiency, and fosters a climate in which workers are more ready to consider new techniques of operation because they share in the resulting benefits. Over the long term, gain-sharing plans can contribute indirectly to productivity by helping to develop a more participative and co-operative relationship between employers and employees in the workplace.

A Better Workplace: Successful gain-sharing plans require employee participation in the development and operation of the plan. This co-operation can lead to a

similar co-operative approach to other job-related issues, such as job security, the introduction of new technologies, quality of working life, health and safety concerns and general work organization.

To be successful, gain sharing also requires that management share information openly and honestly with employees. At a minimum, employees need to know the basis on which profits are calculated and distributed. They need to be aware of important decisions that may affect the profitability of the company. Again, this first step can provide a basis of frankness and trust for the constructive discussion of other matters of mutual interest: the financial condition of the company, future competitive challenges to be faced, new products or markets, plans for the purchase of new equipment, and so on. Information sharing also allows workers to put their first-hand knowledge of the production process to profitable use.

Although experience with board-based gain-sharing plans is rather limited in Canada, studies indicate that these plans can help create a positive employer-employee climate and increase the productivity performance of a firm. These conclusions are supported by several studies in the United States where the use of such plans is growing rapidly.

Both management and workers are becoming increasingly aware that better management of human resources, and

improved relations between employers and employees in the workplace, offer enormous potential for increasing productivity.

The proposal put forward in the budget aims at encouraging and accelerating a process of change which has already begun. In the same spirit which led to the establishment of the Canadian Labour Market and Productivity Centre, the government wishes to play a supportive role by providing a vehicle which can facilitate and stimulate this process of change.

The proposed plan is designed to work alongside the normal collective bargaining process. The profit shares distributed to employees will not be a substitute for basic pay. Wages, fringe benefits and working conditions will remain a matter for negotiation. The gain-sharing plan will provide an opportunity for employees to achieve additional income over and above the wage rate established at the bargaining table. The terms and conditions of the gain-sharing plan also could be similarly negotiated.

The proposed plan also permits the distribution of profits in the form of cash, stock or any other form. This will facilitate the participation of small private companies as well as large public companies. Experience shows that profit-sharing plans work best in smaller establishments where the link between the efforts of employees and the level of profits is more visible. Small to medium-size companies and their employees thus stand to benefit substantially from the proposal.

The Proposal

Conditions of Eligibility

To qualify for a tax credit, an Employee Profit Participation Plan will have to meet these conditions:

1. **Broad-Based Employee Participation:**

All employees in the group must be eligible to participate, including part-time employees and those joining or leaving the firm during the plan year. Large firms with a number of establishments or profit centres, and adequate separate profit accounting for them, may have more than one plan.

2. **Labour-Management Advisory Committee:**

For each plan, a committee with labour and management representatives must be set up. It will participate in establishing an agreeable definition of profits to be allocated to the plan and in choosing an appropriate sharing formula. It will also monitor the operations of the plan.

3. **Sharing of Profits Under the Plan:**

At least 10 per cent of profits must be allocated to the plan. The definition of profits must be accepted by the Labour-Management Committee and approved by Revenue Canada. As a general rule, the profit figure should

reflect the performance of the business over the year. This would mean excluding items that distort the measure of profits from the business activities in which plan members are involved, such as special tax deductions and incentives which do not reflect true economic costs. No upper or lower dollar limits can be set on the amount of profit to be shared. The share of profits going to the plan may increase or decrease as profits increase, but if it decreases the lowest rate of profit sharing permissible on incremental profits will be 10 per cent.

4. Allocation of Profits to

Individual Plan Members: In general, allocation of profits among members should be directly proportional to the relative size of their wages. Other allocation formulas could be approved as long as there is no bias favouring higher-paid employees. In any event “top employees” as a group will be restricted to a maximum of 20 per cent of the profit share. “Top employees” are defined as employees not dealing at ‘arm’s length’ with the employer (such as relatives of the owner), employees owning more than a 10-per-cent interest in the company, or employees earning more than \$60,000 in the year. The \$60,000 limit will be indexed in line with inflation.

5. Prompt Payout: The share of profits owed to the members will have to be paid out within 120 days of the end of the plan year.

Tax Incentives

Profits allocated under the plan will be eligible for a tax credit of approximately 10 per cent of the profits shared. This tax credit will be shared between the employee and the employer. A federal tax credit of 4 per cent will be awarded to employees. This will affect the calculation of provincial income tax in provinces having tax collection agreements with the federal government, and as a result, employees will benefit from a corresponding reduction in their provincial income tax equivalent to approximately 2 per cent of the profit share, bringing the total tax credit for employees to 6 per cent of profits shared. The federal government will give the employer a tax credit of 4 per cent of the profits shared with his employees.

The maximum amount of an employee's profit share that will qualify for the tax credit would be 25 per cent of his or her employment earnings in the plan year up to a maximum \$15,000 (indexed over time). This implies that the maximum tax credit that can be awarded to the employer and employee will be \$1,500 per employee. While there is a cap on the amount of the tax credit, there are no dollar limits on the amount of profits which can be shared.

Plan Registration

Revenue Canada will be responsible for registering approved Registered Employee Profit Participation Plans, which must be submitted before the start of a plan year. The structure of a plan may not change during a plan year. Amendments to a plan, such as changes in the definition of profit and profit share and the allocation formula, will be allowed if they are approved by Revenue Canada before the beginning of the plan year in which they are to take effect.

Consultation

The government is anxious to proceed with enabling legislation that will allow such plans to become operative for the 1985 taxation year.

The government intends to release draft legislation as quickly as possible. In the interim, consultations will begin with provincial governments and representatives of the business and labour communities. Any comments or questions about the proposal from individuals or groups across Canada are welcome.

Conclusion

The proposal outlined above is flexible and designed to apply widely across the variety of circumstances that characterize Canadian businesses and employer-employee relations. It can, over time, contribute significantly to improving the productivity and competitiveness of Canadian industry and, by so doing, create meaningful and satisfying employment prospects for Canadians.

Examples

Case A

Company A has a Registered Employee Profit Participation Plan which allocates 30 per cent of its profits for sharing. If its profit is \$105,000, then \$31,500 is allocated to share among the employees. It has 10 employees and a total payroll of \$315,000 in the year – \$60,000 to the manager, \$40,000 each to two supervisors and \$25,000 each to seven other employees.

The share of the \$31,500 in profits allocated among the 10 employees is the same as the share each has in the total payroll: 19.05 per cent to the manager, 12.70 per cent to each of the two supervisors, and 7.94 per cent to each of the other seven employees. In addition, tax credits amounting to \$3,150 – one-tenth of the \$31,500 in profits allocated – are shared among employees and the employer. That results in the following profit shares and tax credits:

Annual wage per employee	Profit share per employee	Employee tax credit per employee	Employer tax credit per employee
\$60,000	\$6,000.75	\$360.05	\$240.03
\$40,000	\$4,000.50	\$240.03	\$160.02
\$25,000	\$2,501.10	\$150.07	\$100.04

For the seven employees earning \$25,000 each, the \$2,501.10 profit share represents a 10-per-cent increase in earnings. The tax credit of \$150.07 received in addition is equivalent to getting a tax exemption on over \$450 of those earnings.

The total tax credit for the 10 employees is \$3,150, shared \$1,890 to the employees and \$1,260 to the employer.

Case B

This example illustrates the special rule which puts a ceiling on gain sharing to top employees. Company B has the same gain-sharing plan as Company A, but it has three employees who are paid more than \$60,000 each.

In this case the manager is paid \$75,000 and two senior supervisors \$65,000 each, while there are seven other employees earning \$25,000. Under the “top employee” rule, a maximum 20 per cent of profit sharing can go to the top three employees. Assume Company B has a profit of \$120,000 and allocates a total \$36,000 for profit sharing. The “top employee” rule means \$7,200 of these profits is shared among the top three employees and the remaining \$28,800 is allocated among the other seven – a larger proportion than in Company A. In this case, each of the seven employees earning \$25,000 would receive a profit share of \$4,115.52 and a tax credit of \$246.93.

This is substantially more than the corresponding employee in Company A, with most of the difference due to the increased share resulting from the limit on “top employees”.

Pour les sept employés qui gagnent \$25,000 chacun, de \$2,501.10 représente un supplément de salaire de 10 pour cent. Le crédit d'impôt de \$150.07 reçu en sur-plus équivaut à une exemption fiscale sur plus de \$450 de salaire.

Le crédit d'impôt total pour les dix employés est de \$3,150, soit \$1,890 pour les employés et \$1,260 pour l'employeur.

Cas B

Cet exemple montre l'application de la règle spéciale limitant l'intéressement des employés supérieurs. L'entreprise B a le même régime que l'entreprise A, mais compte trois employés dont le salaire dépasse \$60,000.

Le directeur reçoit \$75,000 et les deux chefs de service \$65,000 chacun, tandis que les sept autres employés gagnent \$25,000. D'après la règle des «employés supérieurs», les trois premiers ne peuvent recevoir plus de 20 pour cent de la part de bénéfices allouée au régime. Si l'entreprise B a un bénéfice de \$120,000 et verse

\$36,000 au régime, cette règle signifie que les trois employés supérieurs se partagent \$7,200, les \$28,800 restants étant répartis entre les sept autres employés – soit une proportion plus forte que dans l'exemple A. Chacun des sept employés qui gagnent \$25,000 chacun reçoit alors un intéressement de \$4,115.52 et un crédit d'impôt de \$246.93. C'est nettement plus que dans le cas A, la différence étant due surtout au plafonnement de la part des employés supérieurs.

Exemples Cas A

L'entreprise A a un régime enregistré de participation auquel elle verse 30 pour cent de ses bénéfices. Si ces derniers sont de \$105,000, le régime reçoit \$31,500 à partager entre les employés. L'entreprise compte 10 employés représentant une masse salariale de \$315,000 pour l'année: \$60,000 pour le directeur, \$40,000 pour chacun des deux chefs de service et \$25,000 pour chacun des sept autres employés.

La part de bénéfices de \$31,500 allouée au régime doit être répartie en fonction de l'importance relative du salaire de chaque employé dans la masse salariale de l'entreprise: 19.05 pour cent pour le directeur, 12.70 pour cent pour chacun des deux chefs de service et 7.94 pour cent pour chacun des sept autres employés. De plus, des crédits d'impôt s'élevant à \$3,150 – un dixième des \$31,500 – sont partagés entre les employés et l'employeur. Il en résulte la répartition suivante des bénéfices et des crédits d'impôt:

Salaire annuel	Part	Credit d'impôt à l'employeur,	Credit d'impôt à l'employé
\$60,000	\$6,000.75	\$360.05	\$240.03
\$40,000	\$4,000.50	\$240.03	\$160.02
\$25,000	\$2,501.10	\$150.07	\$100.04

Conclusion

Le régime proposé est souple, de manière à s'adapter à toute la gamme des situations qui caractérisent les entreprises et les relations employeurs-employés au Canada. À terme, il pourrait apporter une contribution appréciable à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité de l'industrie canadienne et, ainsi, créer des possibilités d'emploi satisfaisantes pour les Canadiens.

Enregistrement

Revenu Canada enregistrera les régimes approuvés, qui devront être présentés avant le début d'une année du régime. La structure du régime ne devra pas être modifiée dans le courant de l'année. Les changements portant par exemple sur la définition des bénéfices, la part allouée au régime et la formule de répartition seront autorisés s'ils sont approuvés par Revenu Canada avant l'année du régime où ils doivent entrer en vigueur.

Consultation

Le gouvernement désire déposer dans les meilleurs délais un projet de loi qui permettrait à ces régimes d'entrer en vigueur pour l'année d'imposition 1985.

Le gouvernement compte publier dès que possible un avant-projet de loi. Dans l'intervalle, des consultations auront lieu avec les provinces et les représentants des milieux d'affaires et du monde du travail. Tous les particuliers ou groupes intéressés sont invités à faire connaître leurs observations ou questions sur la proposition.

5. Distribution rapide — La part des bénéfices due aux employés devra leur être versée dans les 120 jours suivant la fin de l'année du régime.

Encouragement fiscal

Un crédit d'impôt égal à environ 10 pour cent de la part des bénéfices versée au régime sera accordé. Il sera partagé entre l'employé et l'employeur. Un crédit d'impôt fédéral de 4 pour cent sera accordé aux employés. Comme cela influera sur le calcul de l'impôt provincial dans les provinces qui ont une entente de perception fiscale avec le gouvernement fédéral, les employés bénéficieront d'une diminution correspondante de leur impôt provincial, équivalant à environ 2 pour cent de leur part de bénéfices, ce qui portera à 6 pour cent de cette dernière le crédit d'impôt total accordé aux employés. Le gouvernement fédéral accordera à l'employeur un crédit d'impôt égal à 4 pour cent des bénéfices qu'il partage avec ses employés.

La part maximale de bénéfices donnant droit au crédit d'impôt, pour l'employé, sera de 25 pour cent de son salaire dans l'année du régime, à concurrence de \$15,000 (montant indexé). Le crédit d'impôt maximal qui pourra être accordé à l'employeur et à l'employé sera donc de \$1,500 par employé. Le crédit d'impôt sera plafonné monétairement, mais non la part de bénéfices susceptible d'être versée aux employés.

générale, le chiffre de bénéfices retenu devra refléter les résultats de l'entreprise dans l'année. En seront donc exclus les éléments étrangers aux activités auxquelles participent les employés, comme les déductions et les encouragements fiscaux spéciaux qui ne reflètent pas le coût économique véritable des activités de l'entreprise. Aucun plafond ni plancher monétaire ne devra limiter le montant de la part de bénéfices versée au régime. Cette part pourra augmenter ou diminuer à mesure que les bénéfices augmentent, mais si elle est décroissante, le taux marginal de participation ne pourra être inférieur à 10 pour cent.

4. Répartition entre les employés — La répartition entre les employés devrait en général être directement proportionnelle à leur salaire. D'autres formules pourraient être approuvées tant qu'elles ne favorisent pas les employés à rémunération supérieure. De toute façon, les « employés supérieurs » pris dans leur ensemble ne pourront obtenir plus de 20 pour cent de la part de bénéfices allouée au régime. Les employés supérieurs sont ceux qui ont un lien de dépendance avec l'employeur (comme des parents du propriétaire), qui détiennent une participation de plus de 10 pour cent dans le capital de l'entreprise ou qui gagnent plus de \$60,000 dans l'année. Le plafond de \$60,000 sera indexé sur l'inflation.

Le régime proposé

Conditions d'admissibilité

Pour donner droit à un crédit d'impôt, le régime d'intéressement devra répondre aux conditions suivantes:

1. Large accessibilité aux

employés – Tous les employés du groupe visé devront avoir le droit d'adhérer au régime, y compris les employés à temps partiel et ceux qui se joignent à l'entreprise ou qui la quittent pendant l'année du régime. Les grandes entreprises qui ont plusieurs établissements ou centres de profit, avec une comptabilité distincte pour chacun, pourraient avoir plus d'un régime.

2. Comité consultatif employés-

employeurs – Un comité composé de représentants du personnel et de la direction devra être établi pour chaque régime. Il participera à l'établissement d'une définition convenable des bénéfices à partager et au choix d'une formule de répartition. Il supervisera aussi le fonctionnement du régime.

3. Bénéfices alloués au régime –

Au moins 10 pour cent des bénéfices devront être alloués au régime. La définition des bénéfices devra être acceptée par le comité employés-direction et agréée par Revenu Canada. En règle

forme. Cela facilitera son adoption par de petites entreprises privées aussi bien que par de grandes compagnies publiques. L'expérience montre que c'est dans de petits établissements, où le lien entre les efforts du personnel et les bénéfices obtenus est le plus visible, que la participation donne les meilleurs résultats. Les petites et moyennes entreprises et leurs employés devraient donc bénéficier sensiblement de la proposition.

l'entreprise. Ces conclusions sont confirmées par plusieurs études réalisées aux États-Unis, où ces régimes se répandent rapidement.

Les dirigeants d'entreprise comme les employés se rendent de plus en plus compte qu'une meilleure gestion des ressources humaines et de meilleures relations en milieu de travail offrent d'énormes possibilités d'accroissement de la productivité.

La proposition du budget vise à favoriser et à accélérer un processus de changement déjà amorcé. Dans l'esprit qui avait conduit à instaurer le Centre canadien du marché du travail et de la productivité, le gouvernement désire jouer un rôle de soutien en offrant un mécanisme susceptible de faciliter et de stimuler le changement.

Le régime proposé ne devrait pas perturber le processus normal de négociation collective. La participation aux bénéfices ne sera pas un substitut du salaire. Les rémunérations, les avantages sociaux et les conditions de travail resteront du ressort de la négociation. Le régime de participation aux bénéfices donnera aux employés la possibilité d'accroître leur revenu, en sus du taux de rémunération convenu à la table de négociation. Les conditions du régime pourraient elles aussi être négociées.

Le régime permet aussi de verser la part de bénéfices revenant aux employés en espèces, en actions ou sous une autre

Un meilleur milieu de travail — Dans un bon régime de participation aux bénéfices, les employés prennent part à l'élaboration et au fonctionnement du régime. Cela peut conduire à une coopération analogue dans d'autres domaines comme la sécurité d'emploi, l'implantation de techniques nouvelles, la qualité de la vie au travail, l'hygiène et la sécurité, et l'organisation générale du travail.

Pour que la participation aux bénéfices porte fruit, il faut aussi que la direction de l'entreprise partage franchement et honnêtement l'information avec les employés. Ces derniers doivent savoir, à tout le moins, sur quelle base sont calculés et distribués les bénéfices. Ils doivent être au courant des décisions importantes qui influent sur la rentabilité de l'entreprise. Là encore, cette première étape peut faire éclore le climat de franchise et de confiance qui est nécessaire à une étude constructive d'autres questions d'intérêt mutuel: la situation financière de l'entreprise, les défis concurrentiels, les produits ou les marchés nouveaux, l'achat de matériel neuf, etc. Le partage de l'information permet aussi de tirer parti de la connaissance intime que les employés ont des procédés de production.

Si les régimes largement ouverts de participation aux bénéfices sont plutôt limités pour le moment au Canada, des études indiquent qu'ils peuvent aider à créer un climat positif entre l'employeur et ses employés et à accroître la productivité de

Pourquoi la participation aux bénéfices?

L'expérience a prouvé que des régimes largement ouverts de participation aux bénéfices favorisent une plus grande coopération entre employeurs et employés et contribuent à accroître la productivité.

Croissance de la productivité — Le ralentissement de la productivité depuis quelques années est l'un des principaux problèmes économiques des pays industrialisés modernes. Au Canada, une reprise de la productivité est essentielle au maintien de notre compétitivité internationale, à la hausse des revenus réels et à la lutte contre l'inflation.

La participation des employés aux bénéfices peut contribuer directement à améliorer la productivité. Il donne aux employés la possibilité de participer aux résultats financiers de leur entreprise, récompense l'efficacité et favorise un climat dans lequel les travailleurs sont mieux disposés envers de nouvelles techniques de travail parce qu'ils bénéficient eux aussi des avantages qu'elles apportent. À long terme, la participation aux bénéfices peut promouvoir indirectement l'accroissement de la productivité en contribuant à l'établissement de relations plus participatives et plus coopératives entre employeurs et employés.

Introduction

Un régime de participation aux bénéfices est une entente conclue entre un employeur et ses employés pour partager une proportion établie d'avance des bénéfices de l'entreprise. Les employeurs et les employés participant au régime auront droit à un crédit d'impôt.

- Un Régime enregistré de participation aux bénéfices donnera droit au crédit d'impôt si :
- il est approuvé et surveillé par un comité employés-employeurs;
 - il est ouvert à tous les employés;
 - il reçoit au moins 10 pour cent des bénéfices de l'entreprise;
 - la part de bénéfices revenant aux employés leur est versée peu après que les bénéfices ont été déterminés; et
 - les employés supérieurs de l'entreprise ne reçoivent pas plus de 20 pour cent de la part de bénéfices allouée au régime.

négociation collective. Dans un bon régime, la participation aux bénéfices n'est pas un substitut de la rémunération de base. Les salaires resteront du ressort de la négociation entre employés et employeurs.

Une extension des régimes largement ouverts de participation aux bénéfices permettra aux employés de bénéficier plus directement des fruits d'une amélioration de la productivité et des coûts dans leur entreprise. Le gouvernement estime qu'il en résultera une plus grande coopération entre employeurs et employés, ce qui favorisera l'augmentation de la productivité et de la compétitivité. J'espère que, à mesure que les entreprises et les employés prendront davantage conscience de leurs intérêts mutuels, ils se rendront mieux compte, dans toute l'économie, qu'ils sont partenaires.

Avant-propos

Dans mon exposé budgétaire d'avril 1983, j'annonçais notre intention de fonder un centre national pour l'accroissement de la productivité et de l'emploi, où les entreprises et les employés pourraient travailler ensemble à l'élaboration de mesures concrètes permettant d'accroître la productivité et de développer des possibilités d'emploi. Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité est maintenant créé et il entrera bientôt en activité.

Je propose maintenant une nouvelle mesure pour aider les travailleurs et les dirigeants d'entreprises à bâtir une économie plus productive et plus compétitive. Le Régime enregistré de participation d'employés aux bénéfices favorisera l'adoption de régimes de participation largement accessibles aux employés dans les entreprises, en donnant droit à un crédit d'impôt spécial de 10 pour cent, partagé entre les employeurs et les employés.

Le régime proposé s'adresse à tous les employés du secteur privé, dans toutes les entreprises, mais il devrait être particulièrement intéressant pour les travailleurs employés dans de petites et moyennes entreprises.

Il est soigneusement conçu de manière à ne pas déranger le processus normal de

Participation aux bénéfices et prosperité

« Les syndicats ont été et devraient demeurer des partenaires de plein droit dans le processus de reprise économique. Les travailleurs méritent une juste part des avantages de la relance et devraient obtenir une voix égale au chapitre dans le règlement de questions comme le changement technologique et l'amélioration de la productivité... L'accroissement de la productivité ne peut être le fruit que d'une gestion progressiste, soutenue par des techniques novatrices et le bon moral des employés. Elle est la principale garantie à long terme d'une augmentation réelle des salaires payés aux Canadiens et aux Canadiennes. » Discours du trône, 7 décembre 1983.

Cette brochure résume un document
déposé en même temps que le budget, et
qui expose la proposition de Régime enre-
gistre de participation des employés aux
bénéfices de l'entreprise. Cette mesure
prévoit un avantage fiscal afin d'inciter les
entreprises canadiennes à adopter des
régimes de ce genre.

Pour obtenir des exemplaires de cette bro-
chure ou du document, compléter le formu-
laire qui suit et retourner au :
Centre de distribution des Finances
160, rue Elgin
Ottawa (Ontario)
K1A 0G5

Veillez m'expédier un

exemplaire: ☐ Brochure

☐ Document

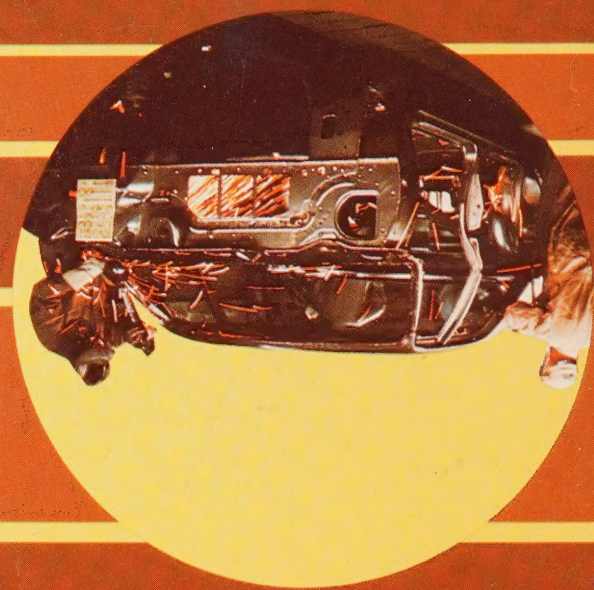
Nom

Adresse

Code postal

Canada

Février 1984



Participation aux bénéfices
et prospérité